

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA
STATISTIK DAN PERSANDIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Muttahidah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: muttahidahm@gmail.com

ABSTRAK

MUTTAHIDAH, 2020 “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan ”. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Abdi Akbar Idris** dan **Ahmad Ali** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 orang pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan angket. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

MUTTAHIDAH, 2020 "*The Impact Of Work Discipline and Work Satisfaction On The Performance Of The State Civil Service In The Statistical Information and Coding Service In The Province Of South Sulawesi*". Thesis, Economics Management Program Study At State University Of Makassar. Supervised by **Abdi Akbar Idris** and **Ahmad Ali** This research aims to know how to influence Work Discipline and Work Satisfaction on the performance of the state civil service in Statistical and Coding Informatics Communication Service in Province of South Sulawesi. Number of samples used was 93 employees at Statistical and Informatics Communication Service in Province of South Sulawesi. Accumulation data performed with observation method, documentation and questionnaire. Research data were analyzed using multiple linear regression analysis using *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). The results showed that work discipline and work satisfaction provide simultaneous and significant impact on improving the performance of the state civil service in statistical information and coding service in province of South Sulawesi.

Keywords: Work Discipline, Work Satisfaction, The Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi baik itu institusi maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai modal atau aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada baik buruknya kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu harus difungsikan dengan maksimal sebab akan menentukan kualitas yang bekerja dalam instansi pemerintah.

Sebagai unsur utama sumber daya manusia, aparatur sipil negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok yang mampu memainkan peranan tersebut yang mempunyai peranan yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketataatan kepada negara, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan pemerintah. Aparatur sipil negara harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra aparatur demi kepentingan masyarakat dan negara. Juga sebagai unsur dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan yang patut dikerjakan dan dilaksanakan secara konsisten, taat pada peraturan yang berlaku baik secara lisan maupun tertulis. Sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil dalam upaya meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara tersebut. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan

kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja aparatur sipil negara akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan yang terjadi di lapangan hasil observasi yang peneliti lakukan maka diperoleh informasi bahwa tidak sesuai harapan dimana masih banyak ditemukan aparatur sipil negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugasnya, menurunnya kepuasan kerja aparatur sipil negara yaitu kesempatan promosi atau proses kenaikan jabatan membuat sebagian besar pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak kepada kinerjanya, karena aturan periode promosi yang berlaku pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Maka disiplin kerja dan kepuasan kerja aparatur sipil negara perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh agar dapat melahirkan kinerja aparatur sipil negara. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan produktivitas seorang aparatur sipil negara.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2016:6-7) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik

agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Batjo, Shaleh (2012:3) tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan dapat memuaskan keinginan perusahaan.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

- k. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009:92). Menurut Sinambela (2012:238) adalah pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2013:129-130) mengatakan bahwa, ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturanyang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untu mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketataan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Bangun (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan harapannya terhadap pengalaman

masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Robbins dan Judge (2007:119) menjelaskan indikator-indikator terjadinya kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Upah/Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam sebuah organisasi.
- d. Pengawasan/Supervisi. Kesempatan penyelia untuk memberikan teknik dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Kinerja adalah nilai yang diperoleh dari suatu perilaku karyawan, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi (Colquitt, et. al, 2009:37).

Secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.

Kinerja merupakan variabel yang penting dalam masalah prestasi kerja. Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Robbins, 2007:84).

Menurut Robbins (2009:105) kinerja aparatur sipil negara dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen.
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Dharma (2004:24) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi kemudian menuntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi yang telah dipaparkan di atas, maka populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 93 orang aparatur sipil negara pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah taat pada aturan atau norma-norma yang berlaku pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan kualitas pegawai dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan hal peningkatan kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator menurut Rivai (2005:444) yaitu kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang melakukan sebuah usaha atas pencapaiannya pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel kinerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator menurut Robbins dan Judges (2009:119) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja.

3) Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh aparatur sipil negara pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel kinerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator menurut Dharma (2004:24) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket berupa pernyataan-pernyataan yang diajukan sebagai alat ukur yang disusun dengan teknik skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting sebagai pelengkap dalam melakukan sebuah penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang berlangsung. Dalam metode ini jenis observasi yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan guna mengetahui tujuan penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja pegawai.
- 2) Dokumentasi adalah pengumpulan data berupa dokumen-dokumen yang ada pada kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3) Angket (Kuesioner) Bentuk pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis yang berhubungan dengan masalah yang dikaji, maka perlu diubah ke dalam bentuk skor.

d. Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Dinyatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

Uji Multikolinearitas. Uji ini dilakukan jika variabel independen lebih dari satu, atau model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1, maka regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Linearitas. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan jika signifikansi > 0,05.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja aparatur sipil negara

X1 = Disiplin kerja

a = Konstanta

X2 = Kepuasan kerja

b1,b2= Koefisien regresi X1,X2

e = yang dipengaruhi variabel lain

5) Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t). Digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara sendiri-sendiri atau parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat

signifikansi yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05.

a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji-f). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja aparatur sipil negara (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji f dengan menggunakan SPSS adalah:

a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi $R^2=0$ maka variabel bebas tidak berpengaruh sama sekali ($=0\%$) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2=1$ maka variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan menyebarkan sebanyak 93 kuesioner semuanya telah terisi dan dikembalikan jumlah yang sama sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 93 (100%).

Terdapat beberapa karakteristik yang dimasukkan dalam penilaian ini, untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksudkan, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	39	41,94%
Perempuan	54	58,06%
Total	93	100%

Dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan bekerja secara aktif dan produktif dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
29-38	11	11,83%
39-48	38	40,86%
49-58	44	47,31%
Total	93	100%

dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 49-58 tahun berjumlah 44 atau 47,31%. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan dibutuhkan sebuah loyalitas dan komitmen yang kuat, kelompok usia ini juga merupakan kelompok usia yang mempunyai banyak pengalaman dalam meningkatkan kinerjanya.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	7	7,53%
D3	13	13,98%
S1	48	51,61%
S2	25	26,88%
Total	93	100%

Dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan S1 berjumlah 48 atau 51,61% responden. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan responden sangat menentukan dalam peningkatan kinerja.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<10 Tahun	9	9,68%
>10-20 Tahun	27	29,03%
>20-30 Tahun	39	41,94%
>30 Tahun	18	19,35%
Total	93	100%

Dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja >20-30 tahun berjumlah 39 atau 41,94% responden. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan ini dibutuhkan pegawai memiliki tingkat kemampuan dan penguasaan bidang kerja yang baik.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Divisi/Bagian	Jumlah	Persentase
Sekretariat Dinas	33	35,5%
Statistik Sektoral	10	10,75%
Komunikasi Publik	9	9,68%
Informatika	14	15,05%
Persandian	11	11,83
E-government dan PDE	16	17,20
Total	93	100%

Dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang ditempatkan bagian Sekretariat Dinas berjumlah 33 atau 35,5% responden.

Hasil Uji pada penelitian ini sebagai berikut:

- Uji Validitas. Uji Validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r -hitung > r -tabel. Nilai r -tabel untuk sampel sebanyak 93 responden didapatkan dengan cara mencari nilai df dengan cara $df = N - 2$. $df = 93 - 2 = 91$. Nilai r -tabel yang didapatkan adalah 0,203 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item soal pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,203, sehingga seluruh item soal pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.
- Uji Realibilitas. hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbah's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,807
Kepuasan kerja (X2)	0,828
Kinerja (Y)	0,812

- Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Tetapi jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dari tabel 4.17 di atas diketahui bahwa hasil pengujian dengan signifikansi 0,807 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal	Mean	.00
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.596
	Absolute	.066
Most Extreme	Positive	.054
Differences	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.807

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.525	1.825		13.985	.000
Disiplin Kerja (X ₁)	.269	.068	.577	3.974	.000
Kepuasan Kerja (X ₂)	.267	.062	.628	4.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Rumusan persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 25,525 + 0,269X_1 + 0,267X_2 + e$$

Persamaan ini diartikan sebagai berikut:

- Nilai *constant* adalah 25,525, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan ada sebesar 25,525.

- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah 0,269 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,269%.
- 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) adalah 0,267 artinya jika variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0,267%.

e. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.631	.611	4.427

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,631 atau 63,3% yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 63,1% oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. selisihnya sebesar 36,9% ($100\% - 63,1\%$) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan lain-lain.

f. Uji Parsial (Uji-t)

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel 4.23 diketahui nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,974 > 1,986$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel 4.23 diketahui nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,326 > 1,986$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

g. Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{hitung} sebesar 9,948 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,948 > 3,10$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (Y) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap aparatur sipil negara (93 responden) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditentukan dengan hasil uji-t $3,974 > 1,986$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini ditentukan dengan hasil uji-t $4,326 > 1,986$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditentukan dan hasil uji-f $9,948 > 3,10$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

- 1) membuat daftar peraturan yang tegas untuk mencegah pegawai yang ingin bekerja sesuka hatinya, secara berkala instansi memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan instansi akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan instansi, atasan atau pimpinan harus menegur pegawai dan menanyakan tentang masalah yang dihadapi.
- 2) Setiap pegawai diberikan kepuasan dalam bekerja agar memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda karena aparatur sipil negara menginginkan kemajuan atas karirnya agar tercipta loyalitas dalam diri pegawai untuk selalu berdedikasi tinggi bagi instansi
- 3) pimpinan harus memberikan semangat, motivasi atau dorongan kepada pegawai dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai agar dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan menunjang hasil kerja yang baik.

6. REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Batjo, Shaleh. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Colquitt, Jason A, LePine, Jeffery A, Wesson, Michael J. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.